



Universidad
Tecnológica
del Perú

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

CONTABILIDAD

PROGRAMA ESPECIAL DE TITULACIÓN

**GESTIÓN DE CONTRATACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS Y SU EFECTO EN LA RENTABILIDAD DE LA
EMPRESA CORPORACIÓN GUERRA S.A.C. 2019**

INTEGRANTES:

Cueva Salazar Claudia
Sandoval Bohorquez Nick Jonathan
Sutti Conza Maria Antonieta

Para optar el Título Profesional de
Contador Público

Asesor: Roberto Nuñez Otarola

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y darme las fuerzas para salir adelante.

A mis padres, por llenarme de amor, brindarme su apoyo incondicional, sus consejos y por ser mi fortaleza.

A mis abuelos, porque han sido como mis segundos padres, por haberme educado de la manera más correcta, siempre brindándome su amor, su constante apoyo y palabras de aliento para seguir adelante cumpliendo mis objetivos.

Claudia Cueva Salazar

A Dios, por guiarme por el buen camino.

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy hoy en día, pues muchos de mis logros se los debo a ellos.

A mi hermano, por los consejos que me brinda día a día, que me motiva como ejemplo para seguir adelante.

Nick Sandoval Bohorquez

Mi eterna gratitud a Dios, porque sólo de Él proviene la sabiduría.

Asimismo, doy gracias a mis hermanos Abel, Edgar y Robertina, y a mi cuñado Persy y a mi sobrino Benjamín, quienes con su constante apoyo me alentaron a seguir adelante para lograr uno de mis más grandes anhelos.

Maria Antonieta Sutti Conza

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme y estar en todo momento conmigo, y por regalarme su amor infinito y salud.

A mi querida universidad UTP, por haberme formado profesionalmente.

A mis docentes, que aportaron sus conocimientos y experiencia; a mi especialista y metodóloga.

Claudia Cueva Salazar

A Dios, por estar siempre en los buenos y malos momentos que uno atraviesa en la vida.

A mi metodóloga, por brindarme sus conocimientos para poder realizar correctamente el modelo de elaboración de tesina.

Nick Sandoval Bohorquez

A nuestros profesores, asesores, especialista y metodóloga, por su orientación en la elaboración de nuestro trabajo de investigación.

Maria Antonieta Sutti Conza

RESUMEN

La investigación titulada gestión de contratación de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C. en el año 2019, tiene como objetivo principal determinar de qué manera la gestión de contratación de recursos humanos tiene efecto en la rentabilidad de la empresa.

El presente trabajo es mixto ya que en su desarrollo se usó la información y documentación histórica de la empresa para su análisis y diagnóstico, realizando los estudios de procesos y decisiones de la gestión de recursos humanos. Asimismo, se hizo el uso del método deductivo de investigación, partiendo de una problemática general para llegar luego a un punto específico. De igual modo, para obtener o recolectar datos, se empleó la encuesta, que fue procesada mediante un procedimiento estandarizado, obteniendo información sobre el grado o nivel de conocimiento del personal de administración y finanzas acerca de la gestión de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa.

Por lo tanto, este equipo de investigación propone aplicar las reestructuraciones en los procesos de contratación para que el personal contratado cumpla con el perfil del puesto para el área solicitada, lo cual contribuirá a la disminución de costos, al incremento de ventas, reducción de los gastos de administración y ventas, y al aumento de la utilidad neta.

Palabras claves: Contratación de personal, recursos humanos, rentabilidad, talento humano y Roe y Roa.

ABSTRACT

The research entitled human resources recruitment and the effect on the profitability of the company Corporación Guerra S.A.C. year 2019, its main objective is to know the effect of the management of hiring of human resources in the profitability of the company.

This research work is mixed due to the use of information and historical documentation of the company for their analysis and diagnosis, carrying out studies of the processes and decisions of human resources management.

The deductive method of investigation was used, starting with a general problem and ending at a specific point. Similarly, to obtain or collect data, the survey was used.

This was processed by obtaining information on the degree or level of knowledge of the administration and finance personnel about the management of human resources and its effect on the profitability of the company.

In conclusion, the restructuring will be applied in the hiring processes, so that the hired personnel comply with the profile of the position for the requested area, which will contribute to the reduction of costs, to the increase in sales, to the reduction of expenses. administration and sales, and the increase in net income.

Keywords: Hiring of personnel, human resources, profitability, human talent, and Roe y Roa.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE GENERAL	vi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	14
1.2. Delimitación de la Investigación	16
1.2.1 Delimitación espacial:	16
1.2.2. Delimitación temporal:	16
1.2.3. Delimitación del Universo:	17
1.3. Formulación del Problema de la Investigación	17
• 1.3.1. Problema Principal	17
• 1.3.2. Problemas Secundarios	17
1.4. Objetivos de la Investigación	17
• 1.4.1. Objetivo General	17
• 1.4.2. Objetivos Específicos.....	17
1.5. Indicadores de Logros de Objetivos:.....	18

1.6. Justificación e Importancia	18
1.7. Limitaciones	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Fundamentación del Caso	21
2.1.1. Gestión de Contratación de Recursos Humanos	22
2.1.2 Rentabilidad económica	24
2.1.2.2 Rentabilidad Financiera:.....	25
2.2. Antecedentes históricos	27
2.2.1. Antecedente internacional	27
2.2.2. Antecedentes nacionales	27
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA.....	31
3.1. Matriz de operacionalización de las variables	31
3.2. Diseño Metodológico	31
3.2.1 Tipo de Investigación	31
3.2.2 Nivel de investigación	32
3.2.3 Diseño de Investigación	32
3.3 Población y muestra	33
3.3.1. Población	33
3.3.2. Muestra	33
3.4 Método de la Investigación	33
3.5 Tipo de investigación	34

3.6 Técnica	34
3.7 Instrumento de recolección de datos	34
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS	36
4.1. Descripción e Interpretación de Resultados	36
4.2 Propuesta de solución.....	44
CAPÍTULO V	45
CASO PRÁCTICO.....	45
5.1 Planteamiento del caso práctico	45
5.2 Contabilización.....	46
5.3 Estados Financieros.....	56
CAPÍTULO VI.....	60
ESTANDARIZACIÓN	60
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Objetivos específicos e indicadores	18
Tabla N° 02 Matriz	31
Tabla N° 03 Plan contratación de personal	36
Tabla N° 04 Perfil de puesto contratación de personal.....	37
Tabla N° 05 Incentivo al personal	38
Tabla N° 06 Presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal	39
Tabla N° 07 Presupuesto para capacitación al personal	40
Tabla N° 08 Políticas de contratación de recurso humano en la utilidad neta	41
Tabla N° 09 Decisiones de contrataciones de recursos en el aumento del ROA.....	42
Tabla N° 10 Decisiones de contratación de recursos humanos en el aumento del ROE ..	43
Tabla N° 11: Estado de Situación Financiera e indicadores financieros	56
Tabla N° 12 Indicadores Financieros	57
Tabla N° 13: Estado de Resultados	58
Tabla N° 14 Anexos Estado de Resultados	58
Tabla N° 15 Indicadores financieros	59

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Subsistemas de recursos humanos	23
Figura N° 2: Plan contratación de personal	36
Figura N° 3: Perfil de puesto contratación de personal	37
Figura N° 4: Incentivo al personal.....	38
Figura N° 5: Presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal.....	39
Figura N° 6: Presupuesto para capacitación al personal	40
Figura N° 7: Política de contratación de recurso humano en la utilidad neta	41
Figura N° 8: Decisiones de contrataciones de recursos en el aumento del ROA	42
Figura N° 9: Decisiones de contratación de recursos humanos en el aumento del ROE .	43
Figura N° 10: Ventas netas 2018-2019.....	47
Figura N° 11: Venta de bienes por año.....	48
Figura N° 12: Ventas de servicios por año	48
Figura N° 13: Costo de ventas 2018	49
Figura N° 14: Costo de ventas 2019	49
Figura N° 15: Gasto de venta 2018	50
Figura N° 16: Gasto de venta 2019	50
Figura N° 17: Gasto de administración 2018.....	51
Figura N° 18: Gastos de administración 2019.....	51
Figura N° 19: Incremento de gastos del personal en el año 2019 respecto al 2018	52
Figura N° 20: ROA por año	52
Figura N° 21: ROE por año	53
Figura N° 22: Liquidez corriente	53
Figura N° 23: Líquidez severa.....	54

Figura N° 24: Liquidez absoluta.....	54
Figura N° 25: Endeudamiento del activo.....	55
Figura N° 26: Endeudamiento del patrimonio.....	55

INTRODUCCIÓN

La investigación fue realizada con el objeto de determinar el efecto de la gestión de contratación de recursos humanos que sigue la empresa, del mismo modo establecer el efecto que esta actividad tiene en la rentabilidad de la misma, para que la información y diagnóstico que se obtengan de ésta sirvan de base para establecer nuevos planes, procedimientos y políticas con respecto a la contratación del recurso humano. El establecimiento de políticas remunerativas adecuadas que satisfagan las necesidades de los trabajadores y aporten al desarrollo eficiente de la actividad productiva y operativa de la entidad, mejorando los costos de producción y operación, que contribuyan a que la rentabilidad óptima que requiere la empresa se pueda lograr en el corto y mediano plazo, invirtiendo adecuadamente los recursos económicos de los que se dispone.

Mediante esta investigación se busca establecer un nuevo modelo de gestión de contratación en el ámbito de los recursos humanos, lo que generará que la empresa sea más competitiva en el mercado e incremente su participación en el mismo, que genere más ventas e incremente sus utilidades netas, su rentabilidad del activo empleado y del patrimonio aportado por los accionistas, de tal manera que aumente su capacidad económica y financiera para atender el mercado, enfrentándose con ventajas competitivas en el mercado en que se encuentra.

El trabajo de investigación tiene mucha importancia y repercusión social debido a que el modelo de gestión de contratación de recursos humanos que se pretende desarrollar, mejorará la productividad, eficiencia laboral y al mismo tiempo incrementará su rentabilidad por su competitividad en el mercado, logrando cumplir con la generación de riqueza óptima por la utilización de activos y patrimonio invertidos en la actividad económica, garantizando por un lado la continuidad de la empresa, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y el incremento de la riqueza de los colaboradores y de los accionistas.

La investigación se compone de los capítulos siguientes:

Capítulo 1: Planteamiento del problema. En este capítulo se desarrolla, o expone, la problemática de la empresa Corporación Guerrera SAC., se formulan las preguntas de investigación, los objetivos generales y específicos que se desprenden o persiguen en el mismo, las limitaciones y justificaciones, y, por último, la importancia o trascendencia que tiene el trabajo realizado, tanto para la propia organización como para otras organizaciones con problemas similares a ésta.

Capítulo 2: Marco teórico. Aquí se citan los antecedentes encontrados con respecto a la investigación realizada, se hacen las definiciones existentes de las variables de estudio, gestión de contratación de recursos humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa materia de estudio, y, por último, definiciones de las principales palabras claves referidos a la gestión del recurso humano y a la rentabilidad empresarial.

Capítulo 3: Metodología. Se señalan y describen el diseño y tipo de investigación que se utiliza y las técnicas seguidas para la obtención de los datos o hechos que permitan conocer con certeza lo que sucede en la empresa objeto de investigación; también se recopila información sobre la población y muestra con respecto a la empresa, asimismo se desarrolla una matriz que indica la forma en que se operacionalizarán las variables a través de los indicadores más precisos para una adecuada y correcta investigación.

Capítulo 4: Caso práctico. En este capítulo se desarrolla el problema de la empresa mediante un caso que utiliza los datos de la empresa, su información financiera y otros documentos necesarios para el estudio.

Capítulo 5: Resultados. En esta sección se plasman los resultados obtenidos en la investigación, a través de cuadros de frecuencia y gráficos, con sus respectivas interpretaciones, que facilitan la comprensión del estudio.

Capítulo 6: Estandarización. En esta parte se enuncian las leyes y normas empleadas en la investigación, las cuales, por lo general, son normas legales y técnicas.

Finalmente, se redactan las conclusiones de la investigación y se plantean las recomendaciones que se desprenden de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En América Latina, poco tiempo atrás, los directivos de las organizaciones empresariales estaban convencidos de que el éxito de la organización o entidad dependía, en gran medida, de la buena gestión de recursos, tales como los recursos financieros, los recursos físicos y los recursos corporativos. (Deloitte, 2018)

Esta visión o pensamiento se ha visto afectada por la evidencia sobre la necesidad que tienen las empresas de desarrollar modelos, planes o estrategias empresariales que piensen o se preocupen en el capital humano de la organización, como el medio para poder contribuir y alcanzar, de manera más eficiente, los objetivos y metas corporativas. (Deloitte, 2018)

Asimismo, se puede evidenciar que, en América Latina, la función de la gestión de recursos humanos, durante largo tiempo, fue considerada como una actividad administrativa simplemente de soporte, lo cual se obtuvo a partir de una encuesta realizada a los directivos y líderes de las consultoras de los países que participaron en ella, donde se pudo determinar que, en las empresas perteneciente a su país, el 70% considera que la participación del área de recursos humanos es netamente la de brindar un soporte o apoyo administrativo a la organización, y el 30% de ellos considera que su función es encargarse de controlar que se cumplan las políticas organizacionales. (Deloitte, 2018)

La importancia de la gestión y desarrollo del personal, como colaboradores de una empresa, permite el fortalecimiento de la organización, de tal manera que la gestión se ve reflejado en el incremento de la rentabilidad empresarial a través del aumento de las utilidades. (Michue, 2015)

El valor añadido del área de gestión y desarrollo del personal es capaz de aportar a la organización ya que es completamente evidente, y especialmente relevante, en un mercado competitivo, donde la productividad y el éxito empresarial depende cada vez más de la capacidad para crear conocimiento en sus empleados y añadirlos a la cadena de valor del negocio. (Michue, 2015)

La capacidad de una empresa para involucrar al personal con la misión, visión, valores, metas corporativas y cultura organizacional, así como la capacidad de conocer las fortalezas y debilidades del personal, para desarrollar el potencial existente, marcan la diferencia, y hacen que la función de gestión y desarrollo del personal adquieran importancia y que ésta sea pieza fundamental, para darle sentido a la estrategia general de la organización. (Michue, 2015)

La empresa Corporación Guerra S.A.C., objeto de nuestro estudio, se dedica, hace 17 años, a brindar servicios de mantenimiento y construcción de infraestructura en material de concreto y drywall, también en la instalación de vidrios, puertas y ventanas, para los sectores empresarial y doméstico.

En los últimos años, la empresa ha estado atravesando dificultades para captar y retener personal, tanto en las áreas productivas como en las de gestión administrativa y comercial, perjudicando su imagen empresarial y su competitividad en el mercado, lo cual ha incidido en la caída de sus ventas en más del 19% en el año 2015, como consecuencia de los incrementos de sus costos de producción y gestión en la organización, así como la eficiencia en sus procesos productivos, que han afectado la relación con los clientes.

Esta situación se ha presentado en la entidad como consecuencia del incremento de las empresas prestadoras de servicios complementarios al sector de la construcción, las cuales deben responder día a día a las exigencias de las grandes constructoras respecto a la calidad y eficiencia en las tareas para las cuales son contratadas, y que para su realización hacen uso intensivo de mano de obra, la cual a su vez es difícil de encontrar, debido a que no existe mucha oferta en el mercado; y las exigencias de presentaciones

laborales exigidas son plenas y con un costo que se revaloriza, producto del mismo mercado; expectativas que la empresa Corporación Guerra S.A.C. no ha cumplido con respecto a sus trabajadores y ha generado que éstos migren de manera continua a otra entidad que pueda cumplir con sus requerimientos, no sólo en materia económica, sino también en formación, clima laboral, capacitación continua y crecimiento laboral.

Esta información fue proporcionada por el personal de administración, de operaciones y del área comercial, los cuales se encuentran directamente relacionados con la problemática, y han brindado datos relevantes para determinar las raíces del problema.

Dichos problemas se evidencian en problemas para captar y retener personal, el incumplimiento de sus contratos, los sobrecostos de sus procesos, la caída de sus ventas y la reducción de su rentabilidad, lo que en conjunto representan una amenaza a su permanencia en el mercado, debido a la alta competencia existente.

Para que la empresa pueda mejorar su situación, y dar solución a los problemas por los que viene atravesando, es necesario implementar una gestión de contratación de recursos humanos eficiente, que permita planificar la cantidad y calidad del recurso humano a contratar, para alcanzar los objetivos de la empresa, con eficiencia y eficacia, así como establecer un presupuesto de inversión en el mismo, que dé como resultado el incremento de las ventas, la reducción de los costos y el aumento de la rentabilidad empresarial.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación espacial:

El trabajo de investigación tuvo como escenario la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019, ubicada en el Cercado de Lima.

1.2.2. Delimitación temporal:

La investigación se llevó acabo de enero a diciembre de 2019, tiempo en el que se tomaron las muestras de los hechos económicos realizados.

1.2.3. Delimitación del Universo:

La investigación se ha desarrollado en el área de contabilidad, finanzas, administración y gerencia, compuesta por 13 personas.

1.3. Formulación del Problema de la Investigación

- **1.3.1. Problema Principal**

¿De qué manera la gestión de contratación de recursos humanos tiene efecto en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019?

- **1.3.2. Problemas Secundarios**

A. ¿Cuál es el efecto de los planes de contratación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019?

B. ¿Cuál es el efecto de los planes de inversión en recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019?

1.4. Objetivos de la Investigación

- **1.4.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera la gestión de contratación de recursos humanos tiene efecto en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019.

- **1.4.2. Objetivos Específicos**

A. Determinar cuál es el efecto de los planes de contratación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019.

B. Determinar cuál es el efecto de los planes de inversión en recursos humanos en la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019.

1.5. Indicadores de Logros de Objetivos:

Tabla N° 01: Objetivos específicos e indicadores

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES
Determinar cuál es el efecto de los planes de contratación de Recursos Humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019.	<ul style="list-style-type: none">• Establece el importe de las remuneraciones a pagar al personal• Presupuesta premios y bonos por logro de resultados• Presupuesta la inversión en remuneraciones y capacitaciones.• Reduce el costo de ventas de productos y servicios.• Incremento porcentual en el nivel de ventas de la empresa.• Aumenta la utilidad neta.
Determinar cuál es el efecto de los planes de inversión en recurso humano en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C., año 2019	<ul style="list-style-type: none">• Incrementa la rotación de activos.• Incrementa la rotación del patrimonio.• Aumenta el ROA.• Aumenta el ROE.

1.6. Justificación e Importancia

La investigación está justificado debido a la exigencia que tienen en la actualidad las empresas de garantizar la eficiencia en el desarrollo de sus procesos productivos, administrativos y comerciales, para hacer frente a la competencia y obtener la rentabilidad promedio del sector en el cual se desarrollan, lo cual depende, en gran nivel, del recurso humano que poseen, dada la experiencia y capacidad de éstos para desarrollar las

actividades que se les asigna, y, en la medida que la gestión de contratación pueda ser óptima, los resultados de la empresa van a poder alcanzarse.

En la justificación teórica, la investigación permitirá obtener un conocimiento de la teoría sobre la relación que hay entre las variables que se están estudiando, sirviendo de base para posteriores investigaciones y para el diseño de planes de gestión de contratación en la organización.

En la justificación práctica, la investigación proporcionará estrategias y procedimientos universales para organizaciones que tengan problemas semejantes. La mejora en la gestión de contratación del personal y su permanencia en la empresa tendrá resultados positivos en la rentabilidad de la misma.

En la justificación metodológica, la investigación brindará diferentes estudios, una información y al mismo tiempo una metodología que podría aplicarse a otras empresas y dar solución a sus problemas.

La importancia de este estudio radica en que permitirá establecer una gestión de contratación que incida en los resultados económicos y financieros de la empresa, permitiendo que los accionistas obtengan una buena compensación por sus inversiones y que los trabajadores tengan la seguridad de la continuidad y crecimiento empresarial, que asegure el bienestar tanto de ellos como de sus dependientes, así como la posibilidad de lograr crecimiento dentro de la entidad.

1.7. Limitaciones

Como limitación principal se tuvo la elaboración de una matriz de consistencia adecuada que permitiera desarrollar un buen trabajo, lo cual fue superado con el apoyo de docentes asesores.

Durante el desarrollo del trabajo de investigación se presentó una limitación de tiempo en donde los avances de la investigación de nuestra tesina fue muy breve, debido sobre todo al horario laboral, lo cual fue perjudicial para el estudio, pese a tener una idea clara sobre

el tema que se quería exponer, sumándose a esto que la organización en equipo no fue del todo buena.

Para solucionar este inconveniente, se decidió, de mutuo acuerdo, dejar de laboral temporalmente, para que todo el equipo se enfoque únicamente en el trabajo de investigación. De este modo, se pudo disponer del tiempo necesario para proseguir con el estudio y compartir ideas e información referentes a la empresa materia de nuestra investigación.

No hubo ninguna limitación con referencia a lo económico.

Debido a la escasa información que la empresa nos brindó sobre sus estados financieros al inicio de la investigación, impidió que se realice el método de recolección de datos.

El otro obstáculo fue la falta de un estudio previo de investigación sobre el tema.

La solución que se dio fue hacer uso de los distintos métodos de investigación, como las encuestas, hechas en este caso a través de plataformas digitales, por medio de las cuales se pudo obtener un conocimiento más profundo sobre la empresa y pudimos enfocarnos en el problema principal que viene atravesando la empresa Corporación Guerra S.A.C.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación del Caso

En un mundo global, tan competitivo como el que se tiene actualmente, la utilización estratégica de los recursos financieros que posee cualquier empresa, van a permitir que sus propietarios o socios puedan tomar las decisiones más acertadas para la inversión en las diversas áreas de la organización, que garanticen que los objetivos de competitividad se logren, lo que debe reflejarse en menores costos de productos, bajos gastos operativos y el incremento de la utilidad operativa, así como del ROE y el ROA, entre otros.

Contar con un buen plan y una buena gestión de recursos humanos, va a permitir contar con personal debidamente capacitado para desempeñar las funciones asignadas, establecer bien los perfiles de puestos y la asignación de labores, contar con los medios necesarios y las fuentes de financiamiento para el pago de remuneraciones de acuerdo al valor de mercado, siendo el recurso humano el único elemento de la empresa capaz de optimizar todos los demás recursos que ésta posee y lograr los resultados que se tienen previstos.

Tener una óptima gestión de recursos humanos va a permitir que los resultados en las diversas áreas de la entidad se alcancen sin grandes inconvenientes, salvo aquellos que la empresa no puede controlar; de esta manera, los costos de brindar un servicio, adquirir o fabricar productos, van a tener la tendencia a ser mejores, por las buenas prácticas y la experiencia del personal para llevarlos a cabo; así mismo, la gestión comercial tendería a volverse más óptima y las labores operativas más eficientes y menos costosas en función al tiempo.

Contar con una buena gestión de recursos humanos va a permitir que los clientes se encuentren satisfechos, que se mejore la reputación de la empresa en el mercado, que las decisiones comerciales y administrativas sean tomadas con mayor grado de acierto y que

las ganancias de la empresa se incrementen de manera que no tengan problemas económicos y financieros, cubriendo el costo de la inversión realizada en el tiempo esperado.

Por este motivo, ellos afirman que la gestión de recursos humanos es sumamente importante para las empresas en su totalidad y la de servicios en particular, ya que éstas hacen uso intensivo de mano de obra o personal, y que de estas personas depende el éxito económico y financiero de la organización.

Esta investigación presenta dos variables, las cuales tienen una estrecha relación y vinculación, siendo las siguientes: 1) Gestión de Contratación de recursos humanos y 2) Rentabilidad.

2.1.1. Gestión de Contratación de Recursos Humanos

La gestión de los recursos humanos es primordial para organizaciones empresariales; en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas empresariales, su impacto tiene alcance no sólo al interior de la organización, es un fenómeno que trasciende al ámbito social.

El personal de una empresa, ya no es solo percibido como recurso o capital humano además, es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. Toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta, para lo que precisa del talento humano. (ISSN, 2019)

La actividad de gestión de recursos humanos es entendida como un proceso o procedimiento estratégico, que involucra la contratación, la capacitación, y el acompañamiento al personal, procesos de motivación y las recompensas del personal, y estos deben estar alineados a los objetivos de la entidad. Se dice que un activo muy valioso para las empresas es considerado su personal, lo cual constituye la razón fundamental del

departamento de recursos humanos. Que una empresa logre crecer depende de manera principal del personal con el que trabaja. Generar un espacio de felicidad laboral las hará productivas, y la organización logra crecimiento y se vuelve rentable.

Para que exista una eficaz gestión de recursos humanos hay que asegurarse de que:

- Se contrate a las personas adecuadas o más convenientes para el trabajo asignado.
- Lograr alcanzar alta motivación para ser altamente productivos.
- Mantener el buen nivel productivo a través de la creación de entornos laborables seguros y saludables
- Los problemas que guardan relación con el personal deben ser abordados de manera inmediata y eficaz.
- Se genere una cultura laboral apropiada en la empresa. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016)

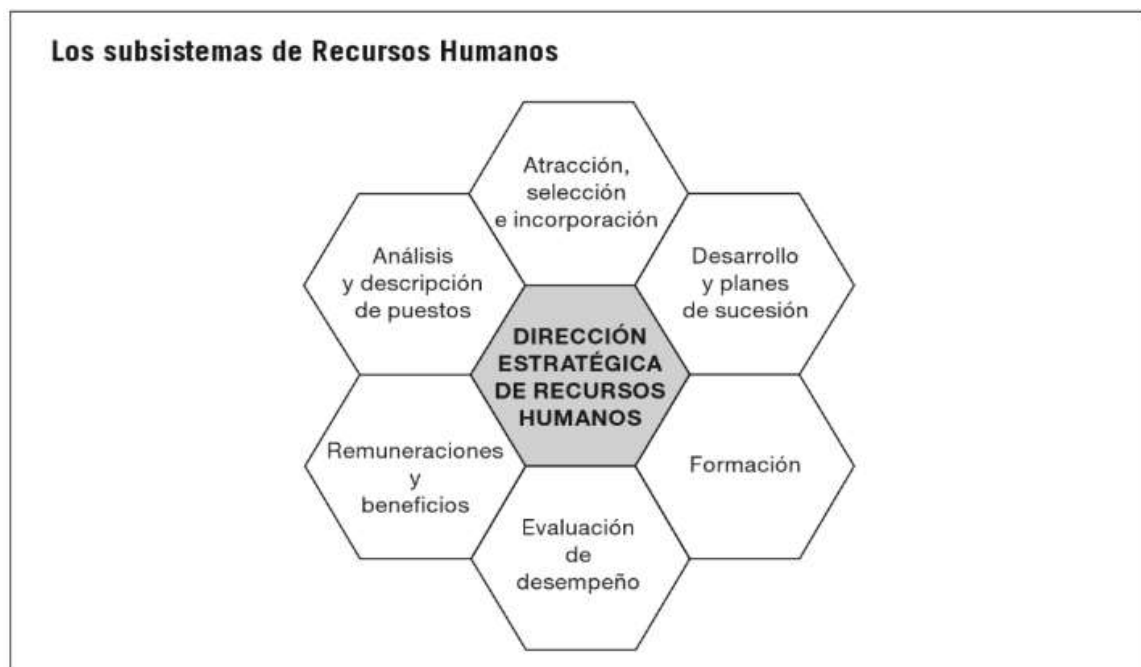


Figura Nº 1: Subsistemas de recursos humanos

Fuente: Dirección estratégica de recursos humanos. (Alles, 2015).

2.1.1.1 Selección en la contratación de personas: Este proceso, de llevarse de manera adecuada, significará un inicio bueno de la relación de trabajo con los empleados, para lo cual se deben seleccionar pruebas, acorde con cada caso, eligiendo el más conveniente. (Alles, 2015)

2.1.1.2 Evaluación de desempeño: Este proceso consiste en informar a los trabajadores sobre cómo están desarrollando su trabajo, lo que combinado con la gestión por metas, constituye un muy buen nivel de motivación para los trabajadores que debe estar ligado a la adjudicación de salarios y beneficios. (Alles, 2015)

2.1.1.3 Remuneración y beneficios: La empresa debe cuidar la equidad al otorgar compensaciones económicas a los empleados, los cuales deben estar acorde con las políticas remunerativas internas, así como el valor del mercado. (Alles, 2015)

2.1.1.4 Formación: La entidad debe desarrollar actividades de capacitación con el objetivo de mejorar las capacidades del personal, en función al puesto que desarrollan. Estos desembolsos deben ser vistos como una inversión y deben estar alineados a la estrategia empresarial. (Alles, 2015)

2.1.2 Rentabilidad económica

Esta se determina comparando el resultado obtenido en la empresa con los activos utilizados para lograrlos, el cual se expresa de la siguiente forma:

	Resultado del período
RENTABILIDAD ECONÓMICA =	-----
	Activo total

Esta relación también se puede desglosar o dividir en otros elementos para comprender cómo se logró la rentabilidad. El primer ratio a utilizar sería el margen de beneficio:

	Resultado de la explotación
MARGEN DE BENEFICIO =	-----
	Ventas netas

A través de este ratio se mide el beneficio o ganancia obtenida en función al nivel de ventas logradas.

Un segundo ratio a utilizar es el de rotación de activos utilizados para generar tal utilidad, el cual se obtiene de la siguiente manera: (Lizcano, 2014)

	Ventas netas
ROTACIÓN DE LOS ACTIVOS=	-----
	Activo total

Este ratio mide el nivel de actividad alcanzado a partir de la utilización de los activos: a mayor ratio, mayor el rendimiento obtenido por la inversión. Al multiplicar el margen beneficio por la rotación de activos se obtiene la rentabilidad de la inversión o rentabilidad económica:

Resultado explotación	=	Resultado explotación	X	Ventas netas
Activo total		Ventas netas		Activo total
↑		↑		↑
RENTABILIDAD ECONÓMICA		MARGEN DE BENEFICIO		ROTACIÓN DE LOS ACTIVOS

(Lizcano, 2014)

2.1.2.2 Rentabilidad Financiera:

Esta rentabilidad significa la rentabilidad para los accionistas o dueños de la empresa y es calculada en función de los aportes realizados por éstos o, vale decir, los fondos propios

de la empresa, esto significa la utilidad neta sobre los fondos propios al final del ejercicio, lo cual se puede expresar de la siguiente manera:

RENTABILIDAD FINANCIERA =

Resultado neto

Fondos propios

Igualmente, este ratio puede dividirse en otros ratios para su mejor comprensión, los cuales pueden ser el margen de beneficio logrado en un ejercicio por la rotación de los fondos propios, y que se expresa de la siguiente manera: (Lizcano, 2014)

Resultado neto

Fondos propios

↑ ↑

RENTABILIDAD FINANCIERA

=

Resultado neto

Ventas netas

↑ ↑

MARGEN DE BENEFICIO

x

Ventas netas

Fondos propios

↑ ↑

ROTACIÓN DE LOS FONDOS PROPIOS

(Lizcano, 2014)

Desde el punto de vista económico y financiero, se puede considerar a la rentabilidad como aquella posibilidad o capacidad que posee una entidad para generar ganancias a partir de las inversiones realizadas, también se puede decir que es el logro de un resultado o ganancia como producto de la realización de actividades económicas, tales como producción, administración, entre otras. Este resultado debe de ser comparado o medido en función a los recursos económicos o financieros utilizados en su obtención. Es así que se puede establecer que existe por un lado la rentabilidad económica y por otro la rentabilidad financiera. (Lizcano, 2014)

2.2. Antecedentes históricos

2.2.1. Antecedente internacional

(Pesántez, 2017) En la ciudad de Cuenca, en una tesis para obtener el título de contador público, sustentó: “El capital humano y su incidencia en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero”. El objetivo de la tesis fue determinar el nivel de incidencia que tiene el capital o recurso humano, así como su nivel de productividad e innovación, en la competitividad de las PYMES de Cuenca Ecuador, que desarrollan actividades de manufactura, durante el año 2016, utilizando una investigación de tipo cuantitativa, de diseño no experimental y de alcance transversal, en la que llega a las siguientes conclusiones: 1.- Existe un grado de incidencia positiva del recurso humano en la competitividad que tienen la PYMES ubicadas en Cuenca, Ecuador, pertenecientes al sector de manufacturas, la que se evidencia con un coeficiente de Pearson de 0.82. 2.- La innovación aportada por el capital humano tiene una asociación o incidencia positiva en la competitividad de estas empresas, obteniendo un coeficiente de Pearson de 0.913. 3.- Finalmente, la creatividad del recurso humano tiene un impacto positivo sobre la productividad de las PYMES manufactureras de Cuenca Ecuador, demostrado por un coeficiente de Pearson de 0.94.

Llegaron a analizar que la investigación anteriormente citada les sirve para conocer de qué trata el capital humano y qué efecto tiene sobre la competitividad de las empresas en el mercado, específicamente el de las PYMES de la ciudad de Cuenca, Ecuador. Esta tesis aporta a la investigación, en lo que respecta al marco teórico, puesto que se tomará en cuenta a algunos de los autores para el presente trabajado.

2.2.2. Antecedentes nacionales

(Castillo, 2019) En la ciudad de Puno, en una tesis para obtener el título profesional de contador público sustentó: “La Gestión del Talento Humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de Servicio Público de Electricidad Electro Puno S.A.A.,

en los períodos 2016 y 2017”. El objetivo de la tesis fue determinar cómo la gestión de recursos humanos influye en la rentabilidad de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A., durante los años 2016 y 2017. Este trabajo de investigación fue no experimental, de tipo explicativo, aplicando métodos como el analítico, el sintético, descriptivo y deductivo. El autor llegó a las siguientes conclusiones: 1.- Desde la visión de los trabajadores, el 54.2% del total, representado por 13 personas, manifiestan que la gestión de recursos humanos de la empresa es regular, lo que se manifiesta en la deficiencia en la calidad de la prestación del servicio, lo que se evidencia por los reclamos de los clientes, los cuales aumentaron en 3.02% en el año 2017 con respecto al año 2016, por lo que el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERGMIN) le impuso multas y compensaciones ascendentes a los S/ 2,215,661.00 para el año 2017, que representa un incremento en S/ 23,691.24 respecto al año 2016. 2.- La rentabilidad sobre la inversión del año 2016 fue de 7.38% con relación a los activos totales, y para el año 2017 tuvo un aumento de 0.48%, siendo en este año de 7.86%, debido a una disminución de gastos, en relación a la rentabilidad sobre el patrimonio; en el año 2016, esta fue de 5.88% del patrimonio; y para el año 2017, de 7.37%, incrementándose en 1.49%. Este resultado es de mucha importancia para los accionistas. La utilidad o ganancia sería mayor si no hubieran existido multas, debido a los malos servicios, impuestas por el OSINERGMIN.

Esta tesis aporta al marco teórico de la investigación, puesto que se tomará en cuenta algunos de los autores para este trabajo.

Dicha investigación ayuda a comprender la importancia que tiene el talento humano para generar beneficios dentro de la empresa u organización y que ésta se establezca dentro del mercado competitivo.

(Michue, 2015). En la ciudad de Huancayo, en una tesis para obtener el título profesional de contador público, sustentó: “Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa FARMACIN S.A.C.”. El objetivo de la tesis fue demostrar el impacto de la gestión de personas sobre la rentabilidad de la empresa FARMACIN S.A.C. La metodología de la

investigación empleada es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con alcance correlacional. Los resultados obtenidos fueron: mayor fuerza de ventas, incremento de la rentabilidad, fortalecimiento organizacional y la satisfacción de los colaboradores, reflejado en un buen clima laboral. El presente tema de investigación muestra, como conclusión, las políticas y lineamientos empleados, así como la discusión de resultados, efectos que permitieron concluir que el impacto que causa la gestión y desarrollo de personas en la empresa es favorable, permitiendo determinar políticas adecuadas que ayudaron a incrementar la utilidad y establecer un buen clima organizacional.

Esta tesis ayuda a la investigación en el marco teórico, puesto que se tomará en cuenta a algunos de los autores para el estudio.

2.3 Definición Conceptual de Términos Contables

- Gestión de talento humano: (Barrera, Gutiérrez, Mesa, & Prestan, 2020) El talento humano es la condición más clara para obtener un afianzamiento y estabilidad laboral por parte de los empleados, estructurando cargos por competencias, cuyo objetivo sea un alto rendimiento, desempeño y productividad en cada una de las tareas asignadas en las diferentes áreas de la organización.
- Rentabilidad: La rentabilidad es la medida de la productividad de los fondos comprometidos en un negocio, desde el punto de vista del análisis a largo plazo de la empresa, donde lo importante es garantizar su permanencia y crecimiento, el aumento de su valor es un aspecto muy importante a tener en cuenta. (Calderon, 2019)
- Gestión de Calidad: (Liseth, 2020) La Gestión de Calidad es una función estratégica en toda organización que ya se ve reflejado en el talento humano y en su mayor éxito, y son aplicados por muchos profesionales formados y con funciones bien características, que conllevan al desarrollo de los modelos adoptados por grandes organizaciones.

- Contratación de personal: Un contrato es un acuerdo entre dos o más partes que crea derechos y obligaciones exigibles. La exigibilidad de los derechos y obligaciones de un contrato es una cuestión del sistema legal. (IFRS Foundation, NIIF 15, 2020)
- Recursos humanos: La Gestión de Recursos Humanos establece los principios generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de las personas que la organización necesita para alcanzar sus objetivos, siempre acorde con la misión establecida. (Perez, 2021)
- Retención de personal: La administración del talento, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales. (Vallejo, 2016)
- Roe y Roa: La Superintendencia de Bancos califica al Rendimiento Sobre Patrimonio (ROE) y Sobre Activos (ROA) como principales medidas de rentabilidad de los bancos, por lo que es pertinente analizar los efectos que variables internas y externas de las operaciones bancarias puedan generar en su evolución. (Jara, Sánchez, Bucaram, & García, 2018)

Clima Laboral: (Gómez, 2020) Un clima laboral satisfactorio favorece los logros, el desarrollo y el éxito en la gestión empresarial. La inteligencia emocional, la continuidad en los planes y programas, la confianza, el apoyo organizacional, la forma positiva de resolver diversas problemáticas, son cuestiones que facilitan el cumplimiento de estrategias y objetivos que impactan en el crecimiento humano y organizacional.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla N° 02 Matriz

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES CON INDICADORES				
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Independiente:</u> GESTIÓN DE CONTRATACIÓN DE RRHH	El proceso de contratación es aquella serie de interacciones entre la empresa y los postulantes a ocupar un puesto de trabajo, hasta llegar a la ejecución del contrato.	El proceso de reclutamiento es aquel en el que se tienen o se generan un cierto número de candidatos o postulante debidamente calificados para ocupar un puesto determinado el cual es anunciado por la organización de manera interna y externa, con el objetivo de atraer postulantes que reúnan las cualidades requeridas (Gomez-Mejia & otros, 2018)	Contratación de recurso humano	1. Contrata personal según necesidad de cada área 2. Indica los requisitos del personal a contratar 3. Establece el nivel de productividad a alcanzar por el personal
			Presupuesto de inversión en recurso humanos	1. Establece el importe de las remuneraciones a pagar al personal 2. Presupuesta premios y bonos por logro de resultados 3. Presupuesta la inversión en remuneraciones y capacitaciones
<u>Dependiente:</u>	Relación existente entre los beneficios que proporciona una determinada operación o cosa y la inversión o el esfuerzo que se ha hecho; cuando se trata del rendimiento financiero; se suele expresar en porcentajes.	Este resultado debe ser comparado o medido en función a los recursos económicos o financieros utilizados en su obtención. Es así que se puede establecer por un lado la rentabilidad económica y por otro lado la rentabilidad financiera (Lizcano Álvarez, 2014)	Utilidad Operativa	1. Reduce el Costo de ventas de productos y servicios 2. Incremento porcentual en el nivel de ventas de la empresa 3. -Aumenta la utilidad neta
			Rentabilidad Económica y Financiera	1. Incrementa la rotación de activos 2. Incrementa la rotación del patrimonio 3. Aumenta el ROA 4. Aumenta el ROE

3.2. Diseño Metodológico

3.2.1 Tipo de Investigación

Para la investigación, se utilizó una investigación de finalidad Aplicada, definida como “aquella que resuelve las necesidades que se plantean”. (Baena, 2018. p. 33)

Para la investigación, se utilizó una investigación de tipo Mixta, ya que, según (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018), éstas son más subjetivas y objetivas. Finalmente se utilizó

también una investigación de tipo Transversal, ya que, según (Baena, 2018), éstas son más favorables.

Por ello, el tipo de investigación realizada a la empresa Corporación Guerra S.A.C. se da en un momento específico del año 2019, donde se va especificar una solución al problema a investigar, y se describirá de qué manera la Gestión de Contratación de Recursos humanos tiene efecto en la rentabilidad; y será cuantitativa porque se hará el cálculo para evidenciar el efecto.

3.2.2 Nivel de investigación

Para la investigación, se utilizó una investigación de nivel Descriptivo, ya que ponen de manifiesto el comportamiento del fenómeno, según (Sabino, 2017).

También, se utilizó una investigación de nivel Explicativo, pues se pretende establecer las causas de los sucesos, eventos o fenómenos que se estudian.

A través de esta investigación se hizo la descripción y explicación ya que en la investigación se está usando un enfoque mixto en el problema del efecto de la gestión de contratación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa.

3.2.3 Diseño de Investigación

Para la investigación, se utilizó el diseño de investigación no experimental, según (Hernández-Sampieri & otros, 2019), pues no se alteraron ni manipularon las variables, debido a la imposibilidad de manejar o alterar las variables; los sujetos del estudio son observados en su realidad o en ambiente natural.

Por ello, el Diseño de Investigación obtenida de la empresa Corporación Guerra S.A.C., se basa en la observación de las contrataciones de Recursos Humanos y cómo se dan en el contexto de la Rentabilidad para analizar mediante Estados Financieros y Ratios.

3.3 Población y muestra

3.3.1. Población

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016), la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La población debe delimitarse por sus características de contenido, lugar y tiempo.

Tomando en cuenta la anterior definición, la población de esta investigación está delimitada por todas las empresas del sector de servicios complementarios para la construcción existentes en Lima Metropolitana, las cuales son aproximadamente 20 empresas.

3.3.2. Muestra

Para la investigación se utilizó una muestra de tipo intencionada, definida por (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) como “Aquella que es elegida según el criterio del investigador” (pág.94); además, fue una muestra por conveniencia, pues, según (Otzen & Martenola, 2017), éstas son casos accesibles.

Finalmente, la muestra es no probabilística, pues no se seleccionan por procedimiento al azar, según (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018).

Por ello, en la muestra obtenida de la empresa Corporación Guerra S.A.C., del área de Recursos Humanos, no se utiliza fórmulas estadísticas.

3.4 Método de la Investigación

En esta investigación se utilizó el método deductivo.

Método deductivo. Es uno de los principales métodos de razonamiento y un método de investigación imprescindible. Se entiende que es toda conclusión a la que lleguemos después de una argumentación, el cual parte de una situación general y permite la explicación de una situación particular. Debido a que la empresa Corporación Guerra S.A.C. tiene una estrecha relación entre la variable Gestión de contratación de recursos

humanos y la rentabilidad, accederemos a identificar el origen y las causas del problema (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018).

3.5 Tipo de investigación

Se aplicó el tipo de investigación mixta, documental y de campo, puesto que para su ejecución se emplearon los documentos y archivos de la organización en estudio, para establecer el efecto de la gestión de contratación de recursos humanos en la rentabilidad de la misma. También se le llama investigación de campo, debido a su propósito, el cual fue realizar una explicación del problema que se da en la empresa.

En esta investigación se aplicó la gestión de contratación de recursos humanos en la empresa Corporación Guerra S.A.C., debido a la detección de problemas en su rentabilidad. (Hernández-Sampieri & otros, 2019)

El enfoque mixto puede ser comprendido también como un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio.

3.6 Técnica

Para la investigación se utilizó la técnica de cuestionario, ya que, según (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018), por medio de éste se obtiene información para la investigación acerca de las variables

El Cuestionario permitirá que la investigación obtenga datos específicos que no serán analizados.

3.7 Instrumento de recolección de datos

Para la investigación se utilizó la encuesta como recolección de datos, definida por (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) como “aquella usada para recabar información factual en una muestra determinada” (pág.59).

Como instrumento, se utilizó la encuesta a los trabajadores del área de recursos humanos y finanzas de la empresa Corporación Guerra S.A.C., lo que permitirá recopilar diferentes opiniones de acuerdo con la perspectiva de cada colaborador, identificar e interpretar la información brindada por los encuestados involucrados en temas afines, que son materia del presente estudio, que tiene como finalidad mostrar la problemática de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción e Interpretación de Resultados

Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, se presentan los resultados cuyos datos se han sistematizado mediante gráficos que permiten hacer una descripción más precisa de los resultados.

1. ¿Elabora un plan de contratación de personal para atender las necesidades de sus diversas áreas de la empresa?

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	¿Elabora un plan de contratación de personal para atender las necesidades de sus diversas áreas en la empresa?	0	0%	0	0%	6	50%	5	42%	1	8%	12	100%

Tabla 3 Plan contratación de personal

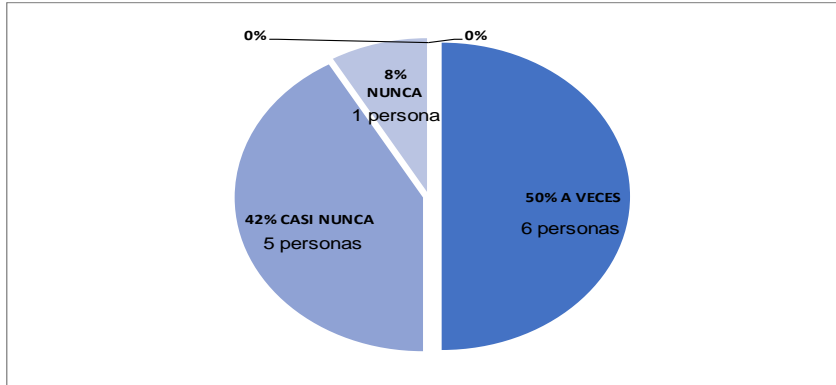


Figura Nº 2: Plan contratación de personal

Del total de personas entrevistadas, para saber si elabora un plan de contratación de personal para atender las necesidades de sus diversas áreas en la empresa, se han obtenido las siguientes respuestas: 50% a veces, 42% casi nunca y 8% nunca, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

2. ¿Elabora un perfil de puesto que le permita contratar personal altamente productivo?

(Pregunta 3)

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	¿Elabora un perfil de puesto que le permita contratar personal altamente productivo?	0	0%	0	0%	5	42%	6	50%	1	8%	12	100%

Tabla 4 Perfil de puesto contratación de personal

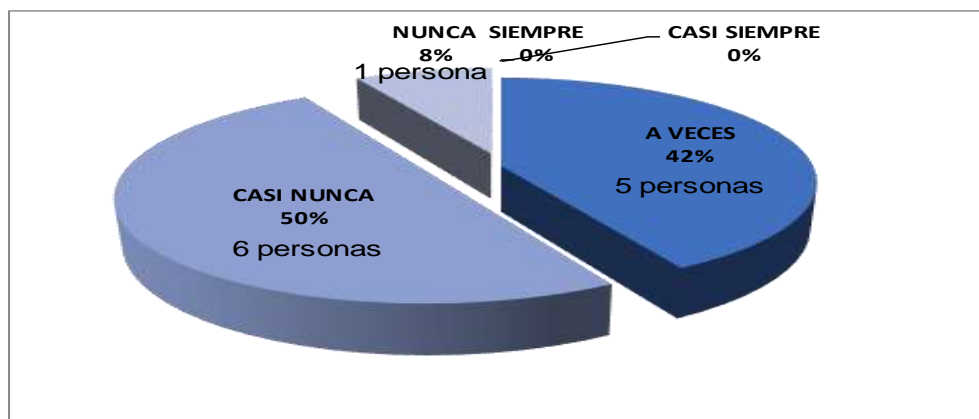


Figura Nº 3: Perfil de puesto contratación de personal

Del total de personas entrevistadas, para saber si se Elabora un perfil de puesto que le permita contratar personal altamente productivo, se han obtenido las siguientes respuestas: 50% casi nunca, 42% a veces y 8% nunca, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

3. ¿Existe incentivo al personal para lograr metas empresariales? (Pregunta 7)

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
7	¿Existen incentivos al personal para lograr metas empresariales?	0	0%	0	0%	8	67%	2	17%	2	17%	12	100%

Tabla 5 Incentivo al personal

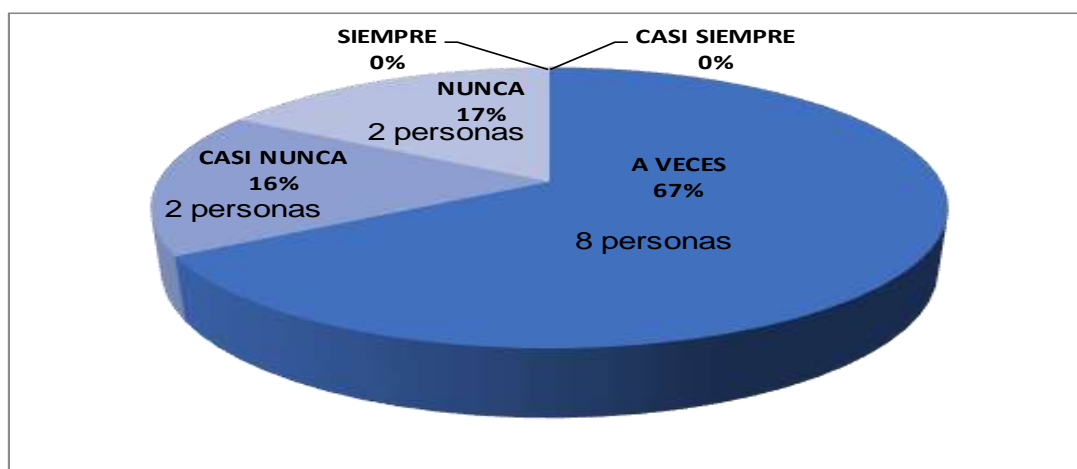


Figura N° 4: Incentivo al personal

Del total de personas entrevistadas, para saber si existen incentivos al Personal para lograr metas empresariales, se han obtenido las siguientes respuestas: 67% a veces, 17% nunca y 16% casi nunca, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

4. ¿Cuenta con un Presupuesto total de las remuneraciones a pagar al Personal?
- (Pregunta 10)

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
10	¿Cuenta con un presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal?	0	0%	0	0%	7	58%	3	25%	2	17%	12	100%

Tabla 6 Presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal



Figura Nº 5: Presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal

Del total de personas entrevistadas, para saber si cuenta con un Presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal, se han obtenido las siguientes respuestas: 58% a veces, 25% casi nunca y 17% nunca, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

5. ¿Cuenta con un presupuesto para capacitación al personal? (Pregunta 11)

Tabla 7 Presupuesto para capacitación al personal

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
11	¿Cuenta con un presupuesto para capacitación del personal?	0	0%	0	0%	5	42%	4	33%	3	25%	12	100%

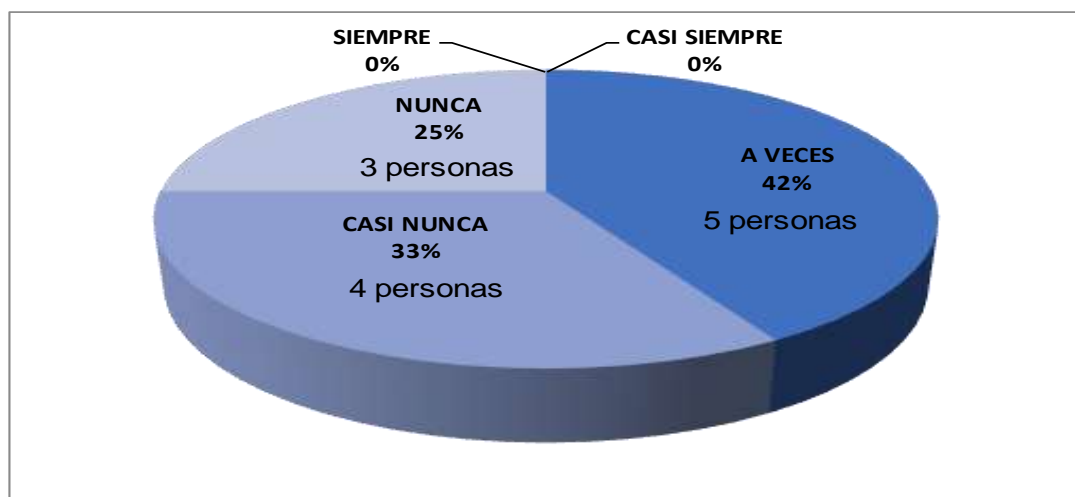


Figura Nº 6: Presupuesto para capacitación al personal

Del total de personas entrevistadas, para saber si cuenta con un Presupuesto para capacitación al personal, se han obtenido las siguientes respuestas: 42% a veces, 33% casi nunca y 25% nunca, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

6. ¿Sus políticas de contratación de recurso humano le permiten aumentar su utilidad neta?

(Pregunta 15)

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
15	¿Sus políticas de contratación de recurso humano le permiten aumentar su utilidad neta?	0	0%	2	17%	6	50%	3	25%	1	8%	12	100%

Tabla 8 Políticas de contratación de recurso humano en la utilidad neta



Figura Nº 7: Política de contratación de recurso humano en la utilidad neta

Del total de personas entrevistadas, para saber si sus políticas de contratación de recurso humano le permiten aumentar su utilidad neta, se han obtenido las siguientes respuestas: 50% a veces, 25% casi nunca, 17% casi siempre y 8% nunca, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

7. ¿Las decisiones de contratación de Recursos Humanos le han permitido aumentar el ROA? (Pregunta 18)

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
18	¿Las decisiones de contratación de recursos humano le han permitido aumentar el ROA?	0	0%	1	8%	7	58%	2	17%	2	17%	12	100%

Tabla 9 Decisiones de contrataciones de recursos en el aumento del ROA



Figura Nº 8: Decisiones de contrataciones de recursos en el aumento del ROA

Del total de personas entrevistadas, para saber si las decisiones de contratación de recursos humanos le han permitido aumentar el ROA, se han obtenido las siguientes respuestas: 58% a veces, 17% casi nunca, 17% nunca y 8% casi siempre, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

8. ¿Las decisiones de contratación de Recursos Humanos le han permitido aumentar el ROE? (Pregunta 19)

Nº	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN											
		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
19	¿Las decisiones de contratación de recursos humano le han permitido aumentar el ROE?	0	0%	1	8%	7	58%	2	17%	2	17%	12	100%

Tabla 10 Decisiones de contratación de recursos humanos en el aumento del ROE

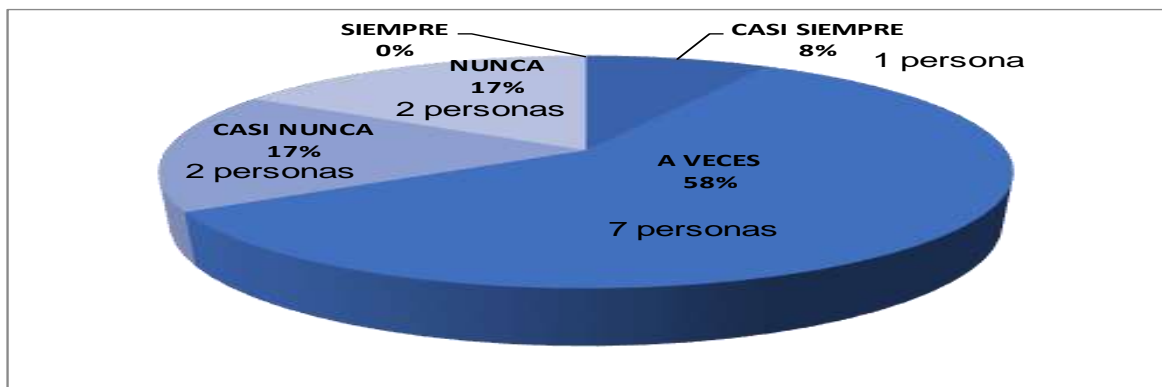


Figura Nº 9: Decisiones de contratación de recursos humanos en el aumento del ROE

Del total de personas entrevistadas, para saber si las decisiones de contratación de recursos humanos le han permitido aumentar el ROE, se han obtenido las siguientes respuestas: 58% a veces, 17% casi nunca, 17% nunca y 8% casi siempre, lo que evidencia su afectación a la rentabilidad de la empresa hasta el año 2018.

4.2 Propuesta de solución

Después de haber realizado el análisis a partir de los instrumentos de recolección de datos, se llega a la conclusión de que, para poder solucionar la problemática presentada, se debe desarrollar y presentar los estados financieros para un mejor entendimiento.

CAPÍTULO V

CASO PRÁCTICO

5.1 Planteamiento del caso práctico

La empresa Corporación Guerra S.A.C. es una organización dedicada a brindar servicios de construcción de obras y mantenimiento de instalaciones e infraestructura de edificaciones en general desde el año 2008, teniendo dentro de sus clientes a cadenas de súper mercados, red de colegios, universidades, entidades públicas y empresas constructoras, entre otras, a los cuales presta los servicios mencionados.

Con el transcurrir del tiempo, la empresa ha ido perdiendo mercado con estos clientes, pasando de ser un proveedor principal a ser un proveedor secundario, o proveedor de emergencia, lo cual ha llevado a realizar un diagnóstico de los errores que pudieron haber cometido en la gestión de los servicios.

En el año 2014, la empresa, debido a la creciente demanda de servicios complementarios a la construcción, obtuvo una expansión importante; sin embargo, ésta no estuvo acompañada de un plan de contratación de personal adecuado para enfrentar los nuevos desafíos de este crecimiento, como atender clientes más grandes y exigentes, gestionar un buen equipo de ventas, y realizar planes y actividades de soporte derivados de la administración.

Del análisis efectuado, se ha podido determinar que las decisiones tomadas por la gerencia general y la gerencia de operaciones, con respecto a la contratación del recurso humano desde el año 2014 al año 2018, han generado problemas en el área de operaciones, que afectaron el cumplimiento eficiente de los trabajos, como plazos de entrega, calidad del servicio final, aumento de los reprocesos por actividades mal realizadas, inadecuado uso de materiales que generan costos excesivos de mermas.

En el área comercial, la falta de conocimientos del personal sobre aspectos técnicos de los servicios que requieren los clientes, las cotizaciones y determinación adecuada de los

costos, han hecho perder oportunidades de contratación y, en algunos pocos casos, obtener pérdidas en el servicio brindado.

En el área de administración, personal con poca experiencia en la dirección y control de planes empresariales, no permiten concebir un buen plan de gestión estratégico y tampoco desarrollar acciones que beneficien económica y financieramente a la organización.

Esta situación también tiene, como un problema derivado, la alta rotación del personal, que debido a la situación que se vive, se ven frecuentemente expuestos a roces y fricciones que no les permiten continuar desempeñándose en la empresa hasta renunciar.

Viendo esta problemática, a finales de 2018, se concibió un plan de contratación de recursos humanos con el propósito ejecutarlo a partir del año 2019, teniendo como propósito fundamental especializar las diversas áreas de la empresa y mejorar los indicadores tanto de operación como de rentabilidad. Este plan consistía en potenciar las áreas con al menos uno o dos integrantes con experiencia, nivel profesional y capacidad de dirección, para que permitan que la empresa logre obtener buenos resultados en cuanto a costos de producción, incremento de las ventas, aumento de las ganancias brutas y netas, mayor capacidad de gestionar los activos, tales como las cuentas por cobrar y las existencias, el financiamiento para lograr eficiencia productiva y aumentar las ganancias del accionista y el posicionamiento empresarial.

Los resultados de este plan se han podido evidenciar en los estados financieros comparados del año 2018 y 2019, que, si bien es cierto, las mejoras no son de un nivel sustantivo, este plan se tiene pensado en logros de mediano y largo plazo. Seguidamente, se presentan los estados financieros y su respectivo análisis.

5.2 Contabilización

El departamento contable, analiza y registra el patrimonio, las actividades y movimientos de la compañía, previamente registrada y de manera sistemática, con el fin de que la

información expresada en los estados financieros nos ayude a tomar decisiones y proponer mejoras tomando en cuenta los objetivos de la empresa.

La gestión de contratación de recursos humanos, de la empresa Corporación Guerra S.A.C., es una herramienta fundamental en nuestro tema de investigación, ya que permite conocer la realidad problemática que los aqueja. Los investigadores identificaron que dicha empresa no cuenta con políticas de selección y contratación de personal, ni incentivos económicos ni emocionales, entre otros, por lo que vieron por conveniente generar un esquema de políticas de contratación de personal, para que, través de su ejecución, la empresa pueda obtener los resultados esperados, los que contribuirán con su rentabilidad. Para la elaboración de las políticas de contratación, los investigadores se hicieron una pregunta inicial: ¿Cuál es el objetivo de la empresa? Y ante ello concluyeron que, a través del desarrollo de sus actividades, buscaban maximizar la rentabilidad de los accionistas mediante la creación de valor en la empresa.

Para elaborar los estados financieros se utilizó la información disponible de los años 2018 y 2019, posterior a lo cual se hizo un análisis comparativo entre ambos con el objetivo de que permita a los tomadores de decisiones de la empresa el comportamiento que estas cifras han presentado en los periodos evaluados.



Figura N° 10: Ventas netas 2018-2019

Del año 2018 al 2019, las ventas se han incrementado debido a que se ha tomado una mejor política de gestión de contratación de Recursos Humanos, haciendo que el trabajo del personal sea más productivo y sea, por ende, beneficioso para la empresa.



Figura N° 11: Venta de bienes por año

Debido a la Gestión aplicada a la contratación de Recursos Humanos, en el 2019 las ventas de bienes aumentaron en S/ 263,676.71 con respecto al año 2018.



Figura N° 12: Ventas de servicios por año

Debido a la Gestión aplicada a la contratación de Recursos Humanos, en el 2019 las ventas de servicios aumentaron en S/ 546,028.82 con respecto al año 2018



Figura N° 13: Costo de ventas 2018

La mano de obra empleada en el costo de ventas del año 2018 representa el 36%, equivalente a S/ 771,903.12.

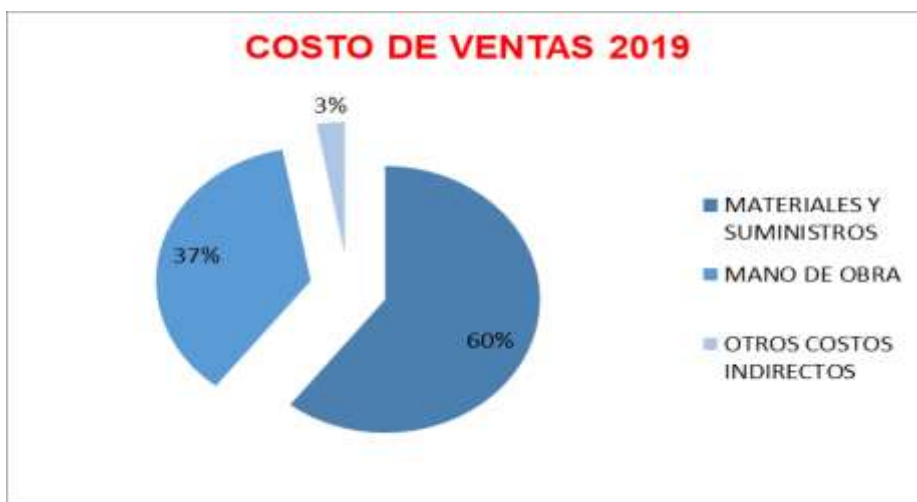


Figura N° 14: Costo de ventas 2019

La mano de obra empleada en el costo de ventas del año 2019 representa el 37%, equivalente a S/ 896,069.19



Figura N° 15: Gasto de venta 2018

Los gastos de personal incurrido en los gastos de ventas del año 2018 representan el 59%, equivalente a S/ 110,259.98.

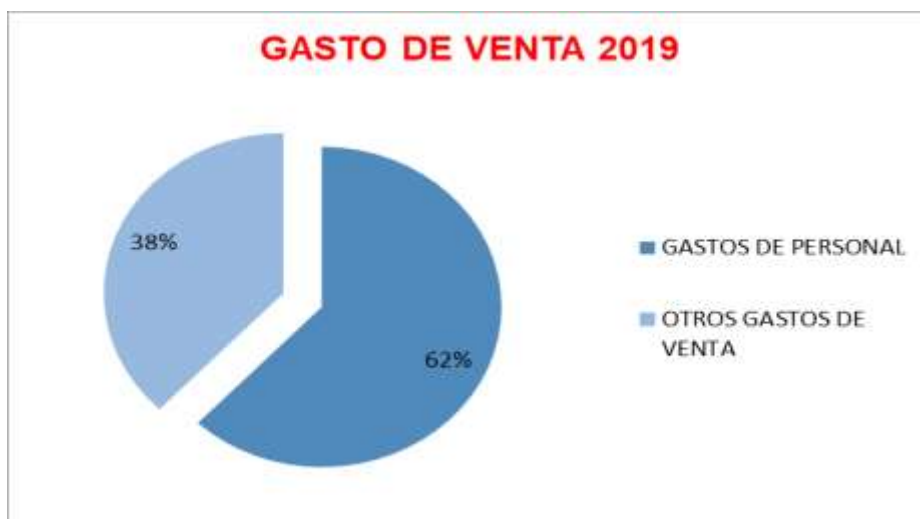


Figura N° 16: Gasto de venta 2019

Los gastos de personal incurrido en los gastos de ventas del año 2019 representan el 62%, equivalente a S/ 127,629.36.

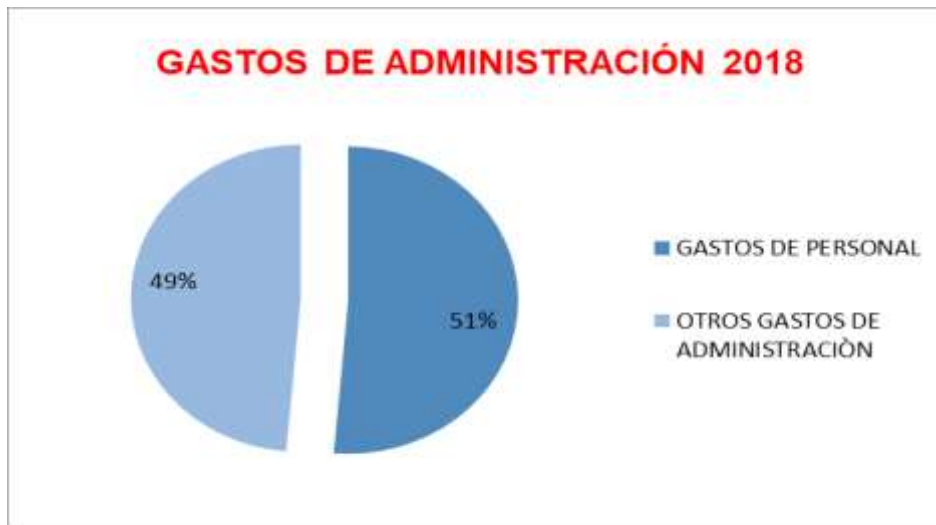


Figura N° 17: Gasto de administración 2018

Los gastos de personal incurrido en los gastos de administración del año 2018 representan el 51%, equivalente a S/ 76,857.67.

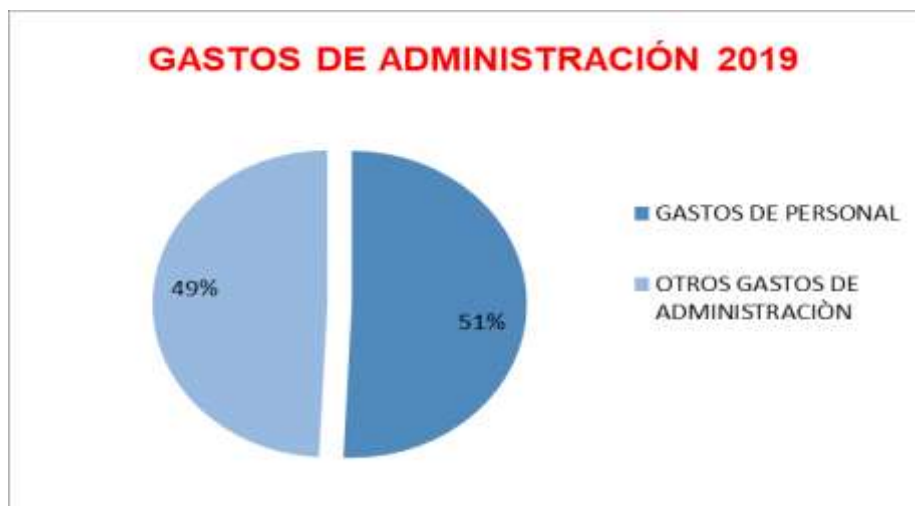


Figura N° 18: Gastos de administración 2019

Los gastos de personal incurrido en los gastos de administración del año 2019 representan el 51%, equivalente a S/ 91,951.47.

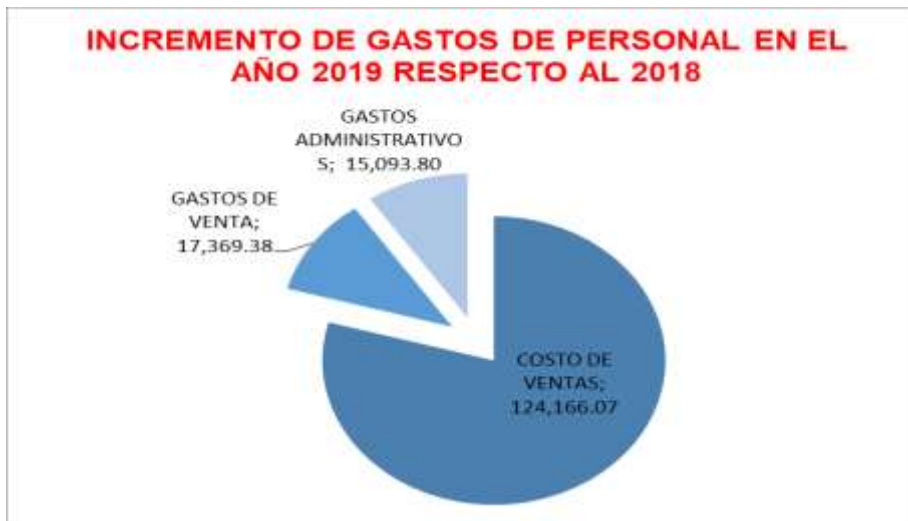


Figura N° 19: Incremento de gastos del personal en el año 2019 respecto al 2018

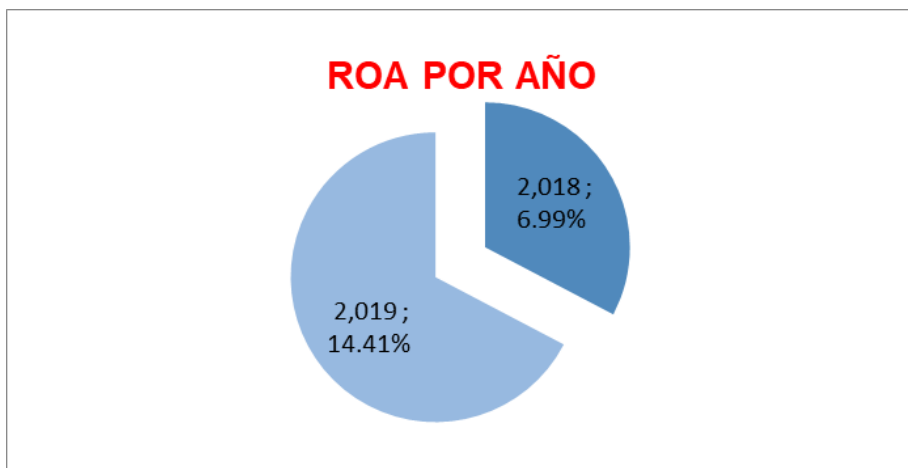


Figura N° 20: ROA por año

Con la implementación de un plan de gestión de contratación de recursos humanos se ha logrado que el ROA del año 2019 sea de 14.41%, superando al ROA del año 2018, que fue de 6.99%, logrando mayor eficiencia en el uso de los activos.



Figura N° 21: ROE por año

Con la implementación de un plan de gestión de contratación de recursos humanos se ha logrado que el ROE del año 2019 sea de 44.69%, superando al ROE del año 2018, que fue de 23.09%, logrando mayor eficiencia en el uso del patrimonio

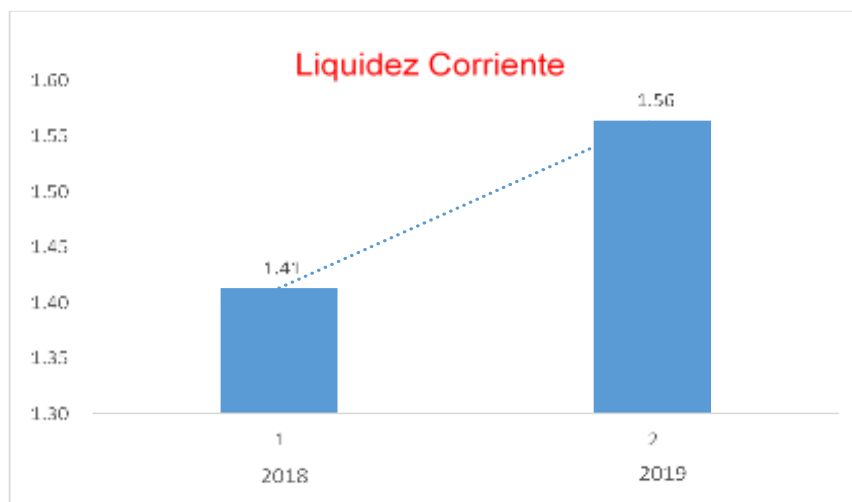


Figura N° 22: Liquidez corriente

Con la implementación de un plan de gestión de contratación de recursos humanos se ha logrado que la Liquidez Corriente del 2019 sea de un indicador de 1.56, superando al del 2018, que fue 1.41, logrando mayor eficiencia en el uso de pagos de deudas de corto plazo

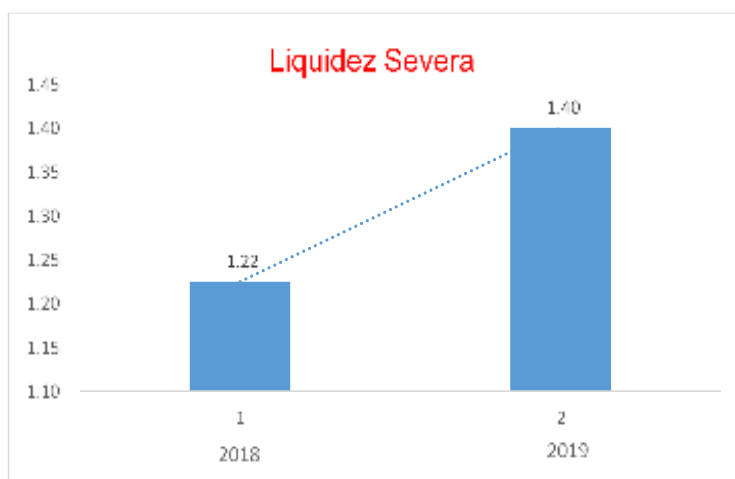


Figura N° 23: Líquidez severa

Asimismo, se ha logrado que la Liquidez Severa del 2019 sea de un indicador de 1.40, superando al del año 2018, que fue de 1.22, debido a la mejor gestión de colocación de sus productos en el mercado, por las decisiones tomadas sobre el personal del área comercial.

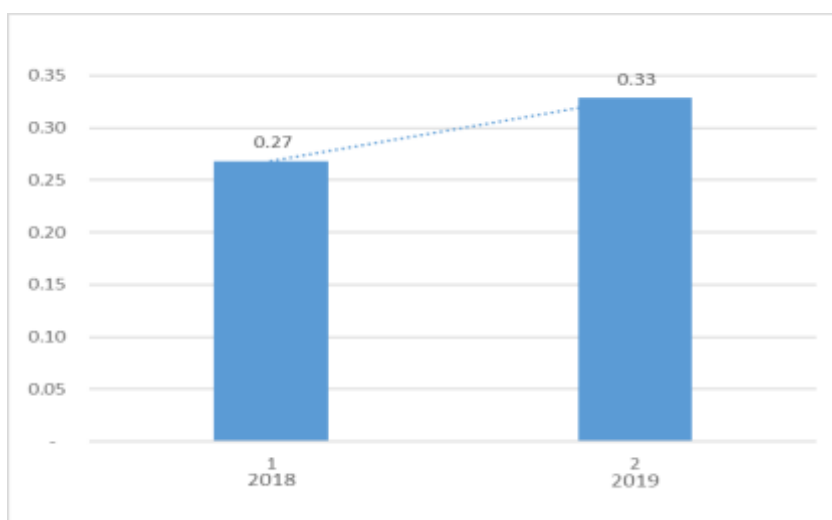


Figura N° 24: Liquidez absoluta

Con la implementación de un plan de gestión de contratación de recursos humanos se ha logrado que la Liquidez Absoluta del año 2019 sea de un indicador de 0.33, superando al del año 2018, que fue de 0.27.



Figura N° 25: Endeudamiento del activo

Con la implementación de un plan de gestión de contratación de recursos humanos se ha logrado que el Endeudamiento del activo del año 2019 sea de 70%, superando al del año 2018, que fue de 68%, donde se observa que obtuvo mayor utilidad y disminuyó el nivel de endeudamiento del activo.

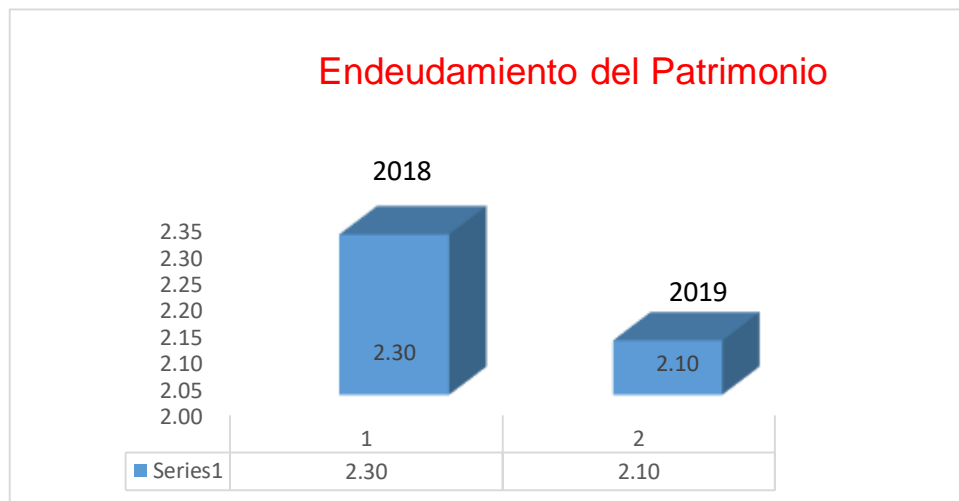


Figura N° 26: Endeudamiento del patrimonio

Con la implementación de un plan de gestión de contratación de recursos humanos se ha logrado que el Endeudamiento del patrimonio del año 2019 sea de un indicador de 2.10, no superando al del año 2018, que fue de 2.30, donde se muestra mejoras financieras con respecto a la empresa

5.3 Estados Financieros

CORPORACION GUERRA S.A.C.

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

Al 31 de Diciembre del 2019

(Expresado en Nuevos Soles)

ACTIVO	2018	2019	PASIVO Y PATRIMONIO	2018	2019
ACTIVO CORRIENTE			PASIVO CORRIENTE		
Efectivo y equivalente de efectivo	426,577	610,568	Tributos por Pagar	89,408	114,113
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	914,556	1,114,540	Remuneraciones y Participac. por Pagar	118,176	159,036
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Gere	23,181	35,508	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	958,014	1,151,896
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	160,139	264,775	Cuentas Pagar Accionist Direct y Gerente	169,385	196,487
Servicios y Otros Contratados Anticipad	423,296	578,892	Obligaciones Financieras	255,647	238,550
Materiales Aux. Suministros y Repuestos	299,543	304,344	TOTAL PASIVO CORRIENTE	1,590,630	1,860,082
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	2,247,291	2,908,626			
ACTIVO NO CORRIENTE			PASIVO NO CORRIENTE		
Impuesto a la renta diferido	8,885	21,012	Obligaciones Financieras	284,379	425,000
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	487,310	510,222	TOTAL NO PASIVO CORRIENTE	284,379	425,000
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-53,826	-67,821			
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	442,369	463,413	TOTAL PASIVO	1,875,009	2,285,082
			PATRIMONIO		
TOTAL ACTIVO	2,689,659	3,372,039	Capital	251,000	251,000
			Reservas	50,200	50,200
			Resultados Acumulados	258,621	300,000
			Utilidad del Ejercicio	254,830	485,757
			TOTAL PATRIMONIO	814,651	1,086,957
			TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	2,689,659	3,372,039

INDICADORES FINANCIEROS

		2018		2019	
Liquidez Corriente:	Activo Corriente	2,247,290.76	1.41	2,908,626.16	1.56
	Pasivo Corriente	1,590,629.55		1,860,081.68	
Liquidez Severa	Activo Corriente - Anticipos - Existencias	1,947,748.14	1.22	2,604,282.46	1.40
	Pasivo Corriente	1,590,629.55		1,860,081.68	
Liquidez Absoluta	Efectivo y Equivalente Efectivo	426,577.46	0.27	610,567.60	0.33
	Pasivo Corriente	1,590,629.55		1,860,081.68	
Solvencia					
Endeudamiento del Activo	Pasivo Total	1,875,008.86	70%	2,285,081.68	68%
	Activo Total	2,689,659.45		3,372,038.88	
Endeudamiento del Patrimonio	Pasivo Total	1,875,008.86	230%	2,285,081.68	210%
	Patrimonio	814,650.59		1,086,957.20	

Tabla 11: Estado de Situación Financiera e indicadores financieros

De acuerdo al estado de situación financiera, se puede apreciar que la empresa en el año 2019 mejoró su capacidad de pago de deudas de corto plazo, de un indicador de 1.41 a 1.56, teniendo más posibilidades de cumplir con sus acreedores. Asimismo, su indicador de liquidez severa aumentó de 1.22 a 1.40, debido a la mejor gestión de colocación de sus productos en el mercado, por las decisiones tomadas sobre el personal del área comercial. De igual manera, podemos notar que esta mejora en los resultados de la empresa le ha permitido disminuir su nivel de endeudamiento del activo al obtener mayores utilidades, la cual bajó de 70%, en el año 1, a 68%, en el año 2; y en cuanto al endeudamiento del patrimonio, ésta bajó de 230%, en el año 1, a 210%, en el año 2, mostrando mejoras financieras en la empresa.

INDICADORES FINANCIEROS					
Rotación de cuentas por Cobrar	<u>Ventas</u>	<u>2018</u> 2,722,186.20	2.87	<u>2019</u> 3,531,891.73	3.48
	Ctas x Cobrar	948,503.94		1,014,547.78	
Rotación de Existencias	<u>Costos de Ventas</u>	<u>2,134,356.90</u>	7.71	<u>2,452,654.00</u>	8.12
	Existencias	276,692.38		301,943.16	
Rotación de Cuentas por Pagar	<u>Compras</u>	<u>2,180,057.37</u>	2.27	<u>2,457,455.08</u>	2.33
	Cuentas por Pagar	960,944.15		1,056,420.07	

Tabla 12 Indicadores Financieros

En cuanto a los indicadores de gestión obtenidos por la empresa, se puede observar que han tenido una mejora sustancial, aumentando la rotación de cuentas por cobrar de 2.87 veces al año en el 2018 a 3.48 veces al año; el indicador de rotación de existencias ha pasado de 7.71 veces al año en el 2018 a 8.12 veces al año en el 2019; mientras que la rotación de cuentas por pagar ha pasado de 2.27 veces en el 2018 a 2.33 veces en el 2019. Estos indicadores nos dicen que la empresa ha sido capaz de mejorar sus plazos de cobranza y períodos de venta, y ha aumentado su capacidad crediticia pudiendo pagar en plazos mayores, lo cual favorece la disposición de liquidez tanto para cumplir con deudas como para hacer inversiones.

CORPORACION GUERRA S.A.C.

ESTADO DE RESULTADOS
Al 31 de Diciembre del 2018 Y 2019
(Expresado en Nuevos Soles)

	AÑO 2018	VARIACIÓN RELATIVA	AÑO 2019	VARIACIÓN RELATIVA	VARIACIÓN ABSOLUTA
Ventas Netas o Ingresos por Servicios	2,722,186	100.00%	3,531,892	100.00%	809,706
Ventas Netas	2,722,186	100.00%	3,531,892	100.00%	809,706
Costo de ventas	(2,134,357)	-78.41%	(2,452,654)	-69.44%	(318,297)
Utilidad bruta	587,829	21.59%	1,079,238	30.56%	491,408
Gasto de venta	(188,382)	-6.92%	(205,455)	-5.82%	(17,073)
Gasto de administración	(149,645)	-5.50%	(181,115)	-5.13%	(31,470)
Otros Ingresos	35,306	1.30%	43,275	1.23%	7,969
Utilidad operativa	285,108	10.47%	735,943	20.84%	450,834
Gastos Financieros	(21,300)	-0.78%	(32,100)	-0.91%	(10,800)
Ingresos Financieros	120	0.00%	270	0.01%	150
Utilidad antes del impuesto	263,928	9.70%	704,113	19.94%	440,185
Impuesto a la renta	(75,823)	-2.79%	(218,356)	-6.18%	(142,533)
UTILIDAD DEL EJERCICIO	188,105	6.91%	485,757	13.75%	297,652

Tabla 13: Estado de Resultados

ANEXOS:	AÑO 2018	%	AÑO 2019	%	VARIACIÓN S/.	VARIACIÓN %
VENTAS DE BIENES	1,587,034.56	58.30%	1,850,711.27	52.40%		
VENTA DE SERVICIOS	1,135,151.65	41.70%	1,681,180.46	47.60%		
TOTAL	2,722,186.20	100.00%	3,531,891.73	100.00%		
COSTO DE VENTAS						
MATERIALES Y SUMINISTROS	1,288,672.06	-60.38%	1,484,270.44	-60.52%		
MANO DE OBRA	771,903.12	-36.17%	896,069.19	-36.53%	124,166.07	16.09%
OTROS COSTOS INDIRECTOS	73,781.72	-3.46%	72,314.38	-2.95%		
TOTAL	2,134,356.90	-100.00%	2,452,654.00	-100.00%		
GASTOS DE VENTA						
GASTOS DE PERSONAL	110,259.98	58.53%	127,629.36	62.12%	17,369.38	15.75%
OTROS GASTOS DE VENTA	78,122.02	41.47%	77,825.64	37.88%		
TOTAL	188,382.00	100.00%	205,455.00	100.00%		
GASTOS ADMINISTRATIVOS						
GASTOS DE PERSONAL	76,857.67	51.36%	91,951.47	50.77%	15,093.80	19.64%
OTROS GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	72,787.33	48.64%	89,163.53	49.23%		
TOTAL	149,645.00	100.00%	181,115.00	100.00%		

Tabla 14 Anexos Estado de Resultados

INTERPRETACIÓN:

Según se puede verificar en los Estados Financieros, en el año 2019 ha existido incremento en el costo y gasto de mano de obra y gasto de personal. Esto se debe a nuevas decisiones de contratación, en que se dio por finalizado los contratos de personal con bajo nivel de productividad y la contratación de nuevo personal con un mejor perfil profesional. El incremento en el área de producción y servicios fue de S/ 124,166.07, en el área de ventas fue de S/ 17,369.38, y en el departamento de administración fue de S/ 15,093.80

INDICADORES FINANCIEROS

GANANCIA BRUTA	<u>Utilidad Bruta</u>	587,829.31	21.59%	<u>Utilidad Bruta</u>	1,079,237.73	30.56%
	Ventas	2,722,186.20		Ventas	3,531,891.73	
GANANCIA OPERATIVA	<u>Utilidad Operativa</u>	285,108.34	10.47%	<u>Utilidad Operativa</u>	735,942.73	20.84%
	Ventas	2,722,186.20		Ventas	3,531,891.73	
GANANCIA NETA	<u>Utilidad Neta</u>	188,105.49	6.91%	<u>Utilidad Neta</u>	485,757.12	13.75%
	Ventas	2,722,186.20		Ventas	3,531,891.73	
ROA	<u>Utilidad Neta</u>	188,105.49	6.99%	<u>Utilidad Neta</u>	485,757.12	14.41%
	Activo Total	2,689,659.45		Activo Total	3,372,038.88	
ROE	<u>Utilidad Neta</u>	188,105.49	23.09%	<u>Utilidad Neta</u>	485,757.12	44.69%
	Patrimonio Neto	814,650.59		Patrimonio Neto	1,086,957.20	

Tabla 15 Indicadores financieros

De acuerdo a los indicadores financieros obtenidos de los estados financieros y al realizar el análisis de las operaciones y decisiones tomadas, hemos podido ver que esas decisiones incidieron en una mejora de la productividad en la prestación de los servicios empresariales; asimismo, el incremento en los gastos de ventas influyó en el incremento de las ventas en S/ 809,705.53 en el año 2019. Tales decisiones también se tomaron en el área de administración. Con las decisiones ejecutadas, la utilidad bruta de la empresa aumentó aproximadamente en 8.97%, la utilidad operativa en 10.36% y la utilidad neta en 6.84%, lo cual permite concluir que la gestión de contratación de recursos humanos afecta la rentabilidad de la empresa. De la misma manera, se puede ver que la utilidad o rendimiento por los activos empleados en el año 2019 se incrementaron en 7.41% mientras que la rentabilidad del patrimonio o el ROE aumentó en 21.60%

CAPÍTULO VI

ESTANDARIZACIÓN

6.1 Normas legales

- Ley general de Sociedades

6.2 Normas Técnicas

- Análisis Financiero y toma de decisiones
- Competitividad empresarial

CONCLUSIONES

1. La gestión de contratación de recursos humanos es un aspecto muy importante en la planificación empresarial para el logro de los objetivos de eficiencia productiva y operativa, ya que en la medida que éstos sean establecidos de manera adecuada van a afectar positivamente en el costo de la mano de obra que se emplea en los servicios prestados, disminuyendo el costo de horas de trabajo, de reproceso, de uso de materiales, entre los más importantes, dando como resultado un aumento de la utilidad bruta; al mismo tiempo, en el área comercial, éstos permiten contar con personal que tenga capacidad de liderar y planificar adecuadamente las actividades del área para el logro de las metas de ventas, influyendo en el aumento del mercado de la empresa, generando incremento de ganancias que superan el incremento de costos y gastos, dando como resultado el incremento de la utilidad neta, rentabilidad del activo y del patrimonio.
2. Los planes de contratación establecidos en la empresa Corporación Guerra SAC han permitido que la empresa sea más eficiente en sus procesos productivos y de gestión, teniendo un incremento en su rentabilidad a partir de la reducción de costos y el logro de resultados a nivel de gestión.
3. El presupuesto de contratación de recursos humanos es importante en la obtención de rentabilidad empresarial, ya que permite establecer cuántos recursos se deben destinar a adquirir personal eficiente y la posibilidad que se tiene para realizarlo frente a las mejoras en productividad y eficiencia comercial y operativa de la empresa. Un presupuesto de recursos humanos bien formulado permitirá lograr los objetivos económicos y financieros que tiene la empresa para un período determinado.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia general y de Administración llevar a cabo buenas prácticas de gestión de contratación de recursos humanos para dotar a la empresa de buenos resultados en sus diversas áreas, incrementando tanto la ganancia para los accionistas, así como la satisfacción del cliente, incrementando igualmente el intangible empresarial.
2. Se recomienda al jefe de recursos humanos elaborar planes de contratación de recursos humanos que involucren opiniones y decisiones de las áreas usuarias del mismo, para mejorar los rendimientos de cada departamento e influir sobre la rentabilidad general.
3. Se recomienda a la gerencia de finanzas conjuntamente con la gerencia de recursos humanos realizar un presupuesto de contratación de recursos humanos con relación a los resultados esperados, y realizar el seguimiento y control de que los resultados se vengan dando en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, A. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos. México: Ediciones Granica SA.
- Baena. (2018). Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. San Juan Tliluaca: Grupo Editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrera, Gutiérrez, Mesa, & Prestan. (2020). Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2059/Investigaci%c3%b3n-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrera, L., Gutiérrez, F., Mesa, J., & Prestan, S. (2020). Gestion y Desarrollo del Talento Humano para el Sector Hotelero en Colombia. Bogotá: Insititucion Universitaria Politécnico GranColombiano.
- Blanco, R., Echevarría, R., & Carrilo, C. (2020). Conductas de hostigamiento y acoso sexual en selecciones deportivas universitarias. Aposta revista de ciencias sociales, 156. Obtenido de <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>
- Cabezas, Andrade, & Torres. (2018).
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Sangolquí: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calderon. (2019). Konrad Lorenz . Obtenido de <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/778>
- Calderón, C. (2019). <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/>. Obtenido de <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/>.
- Castillo. (2019). Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11274/Castillo_Condori_Marielena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo. (2019). La gestion del talento humano y su influencia en la Rentabilidad de la empresa regional de Servicio Público de Electricidad Electro Puno S.A.A. Puno: Universidad Nacional del Antiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11274/Castillo_Condori_Marielena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deloitte. (2018). Tendencias globales del capital humano. Auge de la empresa social, 17.
- Gómez, L. (Ed.). (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcas, Mexico. Ciencia Sociales, 1-156. Obtenido de <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2016).
- Hernández-Sampieri, & otros, y. (2019). Metodología de la investigación científica.
- IFRS Foundation, NIIF 15. (2020). Recuperado el 28 de Enero de 2021, de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/Spanish/Red2020_IFRS15_GVT.pdf
- ISSN. (2019). Gestión de administración en los recursos. Universidad y sociedad.
- Jara, Sánchez, Bucaram, & García. (2018). Análisis de Indicadores de Rentabilidad de la Pequeña Banca Privada en el Ecuador a partir de la Dolarización. 76. Obtenido de [file:///C:/Users/SANDOVAL/Downloads/Dialnet-AnalisisDeIndicadoresDeRentabilidadDeLaPequenaBanc-6794253%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/SANDOVAL/Downloads/Dialnet-AnalisisDeIndicadoresDeRentabilidadDeLaPequenaBanc-6794253%20(4).pdf)

- Liseth. (2020).
- Lizcano, J. (2014). Rentabilidad Empresarial. Propuesta práctica de análisis y evaluación. Madrid: Cámaras de Comercio. Servicios de Estudios.
- Michue, E. (2015). Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa Famacin S.A.C. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de file:///C:/Users/SANDOVAL/Downloads/Tesis%20ENRIQUE%20%20RONALD%20%20MICHUE%20%20POMA%20NACIONAL%2030.01.2021.pdf
- Norma Internacional de Información Financiera 15. (2020). <https://www.mef.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/>: https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/SpanishRed2020_IFRS15_GVT.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). El recurso humano y la productividad (Vol. Primera edición 2016). Ginebra - Suiza.
- Otzen, & Martenola. (2017). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Otzen, T., & Mantenola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a Estudio. Int.J.Morphol, 232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez. (2021). Gestión de Recursos Humanos teoría y practica aplicadas a empresas turísticas. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0wIVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=recursos+humanos&ots=0Ogm2hGchg&sig=KytASEFdZ1_EKqOeS9NnfS12N2g#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false
- Pérez, J. (2021). Gestión de Recursos Humanos teoría y practica aplicadas a empresas turísticas. Almería: Universidad de Almería. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0wIVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=recursos+humanos&ots=0Ogm2hGchg&sig=KytASEFdZ1_EKqOeS9NnfS12N2g#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false
- Pesántez. (2017). Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6650/Pesantez_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pesántez, R. (2017). El capital humano y su incidencia en la competitividad de las Pymes del sector manufacturero. Cuenca: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6650/Pesantez_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinto, L. (2019). Gestión de Calidad en Atención al Cliente en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicios, Rubro Restaurantes de la Avenida Pacifico. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles.
- Sabino, C. (2017) <http://guiametodologicadelainv.blogspot.com/2017/12/tipos-de-investigacion-segun-carlos.html>
- Sampieri, & otros. (2019). Metodología de la Investigación. Mexico DF: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santos, A. C. (2013). Gestión del talento humano y del conocimiento (Vol. Segunda Edición). Ecoe Ediciones.
- Vallejo. (2016). Gestión de Talento Humano. La Caracola. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

ANEXOS

Tabla N° 16: Matriz de consistencia

Tema: Gestión de Contratación de Recursos Humanos y su efecto en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra SAC, año 2019

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores
<p><u>Problema general:</u></p> <p>¿De qué manera la Gestión de Contratación de Recursos Humanos tiene efecto en la rentabilidad en la empresa Corporación Guerra S.A.C año 2019?</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>Determinar cuál es el efecto de la gestión de contratación de Recursos Humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C. año 2019.</p>	Contratación Recursos Humanos	Contratación Recursos Humanos	1. Contratar personal según necesidad de cada área 2. Indica los requisitos del personal a contratar 3. Establece el nivel de productividad a alcanzar por el personal
			Presupuesto de inversión en recurso humano	1. Establece el importe de las remuneraciones a pagar al personal 2. Presupuesta premios y bonos por logro de resultados 3. Presupuesta la inversión en remuneraciones y capacitaciones
<p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>A. ¿Cuál es el efecto de los planes de contratación de recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C año 2019?</p>	<p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>A. Determinar cuál es el efecto de los planes de contratación en recurso humano en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C. año 2019.</p>	Rentabilidad	Utilidad Operativa	1. Reduce el Costo de ventas de productos y servicios 2. Incremento porcentual en el nivel de ventas de la empresa. 3. Aumenta la utilidad neta.
<p>B. ¿Cuál es el efecto de los presupuestos de inversión en recursos humanos en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C. año 2019?</p>	<p>B. Determinar cuál es el efecto de los planes de inversión en recurso humano en la rentabilidad de la empresa Corporación Guerra S.A.C. año 2019.</p>		Rentabilidad Económica y financiera	1. Incrementa la rotación de activos 2. Incrementa la rotación del patrimonio 3. Aumenta el ROA 4. Aumenta el ROE



Tabla N° 17: Cuestionario

ENCUESTA AL PERSONAL DE CONTABILIDAD, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Objetivo: Obtener información precisa sobre el planeamiento estratégico seguido en la empresa CORPORACION GUERRA S.A.C. , y determinar su efecto en la productividad, que permitan obtener información adecuada para la toma de decisiones que contribuyan a la óptima gestión y uso de los recursos económicos de la empresa.

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador el presente cuestionario es anónimo y servirá como base para nuestra tesina para la obtención del título profesional de contador. A continuación, se le formularán preguntas, leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada pregunta con un aspa (X)

PREGUNTAS

N°	ITEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Elabora un plan de contratación de personal para atender las necesidades de sus diversas áreas en la empresa?					
2	¿Cuenta con el requerimiento de los jefes de área para su plan de contratación?					
3	¿Elabora un perfil de puesto que le permita contratar personal altamente productivo?					
4	¿El área de recursos humanos coordina con el área de finanzas u otras áreas y, en conjunto, desarrollan el perfil del puesto que están buscando cubrir?					
5	¿Tiene problemas para encontrar el personal de acuerdo al perfil que busca?					
6	¿Tiene clara las metas que debe alcanzar cada persona en las tareas que se le asignan?					
7	¿Existen incentivos al personal para lograr metas empresariales?					
8	¿Cuenta con un presupuesto de premios y bonos por resultados?					
9	¿Calcula el costo del personal de acuerdo al valor del mercado?					
10	¿Cuenta con un presupuesto total de las remuneraciones a pagar al personal?					
11	¿Cuenta con un presupuesto para capacitación del personal?					
12	¿La eficiencia productiva de su personal le permite reducir su costo de ventas?					
13	¿Su personal del área comercial ha permitido el incremento de ventas?					
14	¿Sus gastos de administración y ventas se han reducido porcentualmente en relación a sus ventas?					
15	¿Sus políticas de contratación de recurso humano le permiten aumentar su utilidad neta?					
16	¿La gestión de contratación en su empresa le han permitido aumentar la rotación de sus activos?					
17	¿La gestión de contratación en su empresa le han permitido aumentar la rotación de su patrimonio?					
18	¿Las decisiones de contratación de recurso humano le han permitido aumentar el ROA?					
19	¿Las decisiones de contratación de recurso humano le han permitido aumentar el ROE?					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
CARRERA DE CONTABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Zapata Urdiales Juan
1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor independiente y Docente en la U.N.A.C
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Eficiente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.				70%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				75%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades de los involucrados.					81%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de la contabilidad.				70%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				70%	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79%



Firma, post

firma y cargo del validador

Lima, 01 de marzo del 2021

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
CARRERA DE CONTABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y nombres del experto: Zapata Urdiales Juan
4.2. Cargo e institución donde labora: Asesor independiente y Docente en la U.N.A.C
4.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Eficiente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					85%
13. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.					82%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				80%	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades de los involucrados.					85%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de la contabilidad.					90%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				70%	
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				75%	

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Firma, post firma y cargo del validador

Lima, 01 de marzo del 2021

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
CARRERA DE CONTABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES.

- 7.1** Apellidos y nombres del experto: Chicchon Mendoza Oscar
7.2 Cargo e institución donde labora: Docente Post Grado U.C.V
7.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Eficiente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					81%
23. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.					95%
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					81%
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				85%	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades de los involucrados.					90%
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de la contabilidad.					85%
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				85%	
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
30. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				80%	

VIII. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

XI. PROMEDIO DE VALORACIÓN

84%

Firma, post firma



Cargo del validador

Lima, 01 de marzo del 2018